चतुर कबुतर और भोले सांप

संघर्ष को बेहतर तरीके से सुलझाना

डॉ. केली ओ'डोनेल,

जनवरी २००७, *इव्हेन्जिलिकल मिशन त्रिमासिक,* खण्ड ४३, पृष्ठ ४०-४९

एमिस की लिखित अनुमति बगैर मुद्रण और प्रकाशन मना है

कितनी गड़बड़ी! एक सुविख्यात सेवा संस्था के कई कर्मचारी चल पड़े हैं। अच्छे लोग छोड़कर जा रहे हैं और कुछ अच्छे लोग बचे हुए हैं। कई लोग टूट चुके हैं और भ्रमित हैं। दो पक्ष तैयार हो गये हैं। कुछ लोग कहते हैं कि जाने वाले कर्मचारी अवज्ञाकारी थे और सेवकाई के योग्य नहीं थे। दूसरे कुछ लोगों का मानना है कि कुछ महत्वपूर्ण व्यक्तिगत और संस्थागत समस्याओं की ओर ध्यान नहीं दिया जा रहा है। आपसी मित्र निःपक्ष बने रहने का प्रयास करते हैं, और उलझन में हैं। कार्यकारी मण्डल सेवकाई को बनाए रखना चाहता है, परंतु जो कुछ हो रहा है उस विषय में वह भी उलझन में है। शिकायतों, बरख्वास्तगी, या अनुशासन के संबंध में कोई लिखित नीतियां नहीं है। समूह के रूप में व्यक्तिगत और काम से संबंधित बातों को संबोधित करने हेतु कोई सुरक्षित न्यायस्थान (फोरम) नहीं है। कोई साक्षात्कार नहीं लिये जाते। कोई स्वतंत्र पुनरावलोकन नहीं होता। कुछ नेकदिल लोग मेल कराना चाहते हैं। कुछ बात है जो निश्चित ही सही नहीं है, परंतु कोई भी कुछ करने के योग्य या इच्छुक दिखाई नहीं देता। और अगले कई महीनों में, जब अनसुलझी हुई संबंधात्मक अनसुलझे हुए रिश्तों की अनबन और सेवकाई की विमनस्कता दूसरों तक फैलती जाती है। कितनी गड़बड़ी! **(विवाद क्रमांक १: "उचित" प्रणालियों के साथ भी गड़बड़ी हो सकती है। क्या मान्य शिष्टाचार और मसीही मूल्य/वचनबद्धताएं हमेशा सुरक्षात्मक उपादानों के रूप में कार्य करते हैं - विशेषकर उस स्थान में जहां पर दुष्क्रिया है?**

पिछले कुछ वर्षों में कितने संबंधात्मक संघर्षों का आपने अनुभव किया है? इन संघर्षों ने हमारे जीवन से कितना समय, उर्जा, और नींद चुराई, या छिन ली है? शायद मेरे कार्य जीवन का दस प्रतिशत हिस्सा विभिन्न संघर्षों के मध्य राह निकालने के लिये समर्पित है - यह मेरे अनाधिकृत कार्य विवरण का हिस्सा बन गया है। मैं मानता हूं कि हममें से कई लोगों के साथ यही होता है। अनुसंधान इस बात का समर्थन करता है जो हम अपने दर्दनाक अनुभव से जानते हैं: हमारे साथियों के साथ के संघर्ष हमारे अंदर तनाव उत्पन्न करते हैं (गिश, १९८३, कार्डर, १९९९)। संघर्ष व्यक्तिगत उन्नति और निकट रिश्तों की ओर भी ले जा सकते हैं, परंतु हमेशा नहीं।

इस लेख में मैंने मसीही मिशन में वर्तमान संघर्षों के समाधान के लिये दो महत्वपूर्ण बातों पर पुनःविचार किया है। वे हैं मानवीय *दुष्क्रिया* की भूमिका (महत्वपूर्ण कमज़ोरी एवं गलती से उत्पन्न समस्याएं) और बाइबल आधारित *अनुशासन* की भूमिका (लोग और संस्थाओं के पुनःस्थापन में सहायता करने हेतु सुधार)। इन दोनों बातों में अपने कौशल्यों को विकसित करना संघर्षों को बेहतर तरीके से सुलझाने में बुनियादी है। जो लोग और संस्थाएं दूसरों - और कभी कभी अन्य कईयों पर नकारात्मक प्रभाव डालते हैं, उनकी हम कैसे सहायता करते हैं। और किस प्रकार की सहायता और अनुशासन उचित है। मैं मसीही मिशन में हमारे "संबंधात्मक वास्तविकता" की ओर वास्तवतावादी दृष्टिकोण से देखना चाहता हूं ताकि हम अपनी बंद गलियों और संघर्षों से सीख सकें। मेरा उद्देश्य दोष लगाना नहीं परंतु हमारे "संबंधात्मक लचीलेपन" को बनाना है। **(विवाद क्रमांक २ः हमारी "संबंधात्मक वास्तविकता" का पुनःविचार करने में हमारी सहायता करने हेतु हमारे समूहों/संस्थाओं में कौन से मान्य तरीके हैं? क्या यह सच है कि एक मधुर झूठ से एक कड़वा सच बेहतर है, जैसा कि उज़बेकी/रशियन लोग कहते हैं?)**

"दुष्क्रियात्मक" एक अच्छी संज्ञा है जब उसका सावधानी के साथ लोग और संस्थाओं को बेहतर तरीके से समझने में हमारी सहायता करता है। दुष्क्रियात्मक इस शब्द का अर्थ खुद से और दूसरों से, व्यवहार करने का एक निरंतर तरीका है जो दुखदायी और जहरीला है, जैसे कि सत्तावाद, गुप्त वार्तालाप, उच्च नियंत्रण, और जो वास्तव में हो रहा है उसका इंकार (तालिका क्रमांक १ देखें)। इस प्रकार की निष्क्रिया प्रशमित की जा सकती है जब कोई भी उसे स्पष्ट रूप से नहीं देखता, जब वह और क्रियात्मक आचरण से संबंधित हो, जब कोई भी उस विषय में कुछ नहीं करना चाहता या कर सकता। उसे अन्य कई तरीकों से प्रशमित किया जा सकता है जिसे हम जो विभिन्न सांस्कृतिक, ईश्वर विज्ञान संबंधी, वांशिक, या संस्थागत पृष्ठभूमि से आए हुए लोग "संघर्षों को सुलझाने के लिए" अपनाते हैं (महत्वपूर्ण विषयों की चर्चा करते समय "आदरयुक्त" कैसे बने रहें; महत्वपूर्ण विषयों के संबंध में बोलते समय प्रत्यक्ष और भावनात्मक रीति से कैसे अभिव्यक्त करें)। **(विवाद क्रमांक ३ः अन्य कौनसे आचरण दुष्क्रिया को दर्शाते हैं? उदा. झूठ बोलना, बदला लेना, अपमान करना)**

तालिका १. संस्थागत दुष्क्रिया के चिन्ह (हे २००४; ॲटरबर्न, फल्टन, १९९८ पर आधारित)

 कमज़ोर नियंत्रण और प्रबंधन जो निम्नलिखित बातों में दिखाई देता है।
उच्च नियंत्रण, जानकारी को रोककर रखना, सख्ती, विधिवादिता, प्रश्न पूछने के प्रति सहनशीलता का अभाव, दंड देने की प्रवृत्ति, दूसरों पर दोष लगाना, अपनी समस्याओं को अंगीकार न करना, हर कीमत पर संस्था की प्रतिमा बनाए रखना, संस्था को पैसा देने के विषय में उच्च प्राथमिकता, सीमित उत्तरदायित्व, व्यापक चारित्रिक कमी रखनेवाले प्रभावशाली लोग, स्वरूपकामुकता के लक्षण, कुचला हुआ अतीत, व्यसनीत आचरण, कर्मचारियों/रिश्तों को बनाए रखने का कमज़ोर इतिहास।

 कर्मचारियों में संतोष एवं आशावाद का अभाव जो निम्नलिखित बातों में दिखाई देता है।
खुद को 'अनिर्वाय' समझना, कार्य/जीवन का असंतुलन, विकास और शिक्षा के लिए अवसर का अभाव, परिस्थिति की 'वास्तविकता' के संबंध में प्रगट रूप से बोल न पाना, अपनी भावनाओं को यदि वे सकारात्मक न हो तो व्यक्त न कर पाना, 'गलतियां' कर पाने में अयोग्य, अपने 'कर्तव्य' से बाहर कुछ न करना, भरोसा कर पाने में असमर्थ, गलतियां करने की स्वतंत्रता न होना।

विवेचन क्षमता और विरूपण

आपसी तनावों का सामना करते समय हम खुद को पूरी रीति से या अधिकतर सही देखते हैं और दूसरों को अधिकतर गलत सोचते हैं। मित्र *परपिशाच* बन सकते हैं। नेता *कोढ़ी* संस्थाएं *राक्षसी* बन सकती हैं। दूसरों के मतभेदों को दुष्क्रिया करार देना, यद्यपि हम सभों की आम प्रवृत्ति है, फिर वह स्वयं ही स्पष्ट रूप से दुष्क्रियात्मक है! हमें दूसरों के दोष निकालने वाले होने के बजाय अनुग्रह से परिपूर्ण शिष्य बनना चाहिए। अपने भाइयों पर स्वर्ग से आग बरसाने की अपेक्षा करने वाले हम कौन हैं, जैसा कि याकूब और यूहन्ना उन शहरों के लिए करना चाहते थे जिन्होंने प्रेरितों का इन्कार किया था (लूका ९:५४)? जैसा कि भजन संहिता के रचयिता ने कहा है, "हे याह, यदि तू अधर्म के कामों का लेखा ले, तो हे प्रभु कौन खड़ा रह सकेगा?" (भजन १३०:३), और जैसे कि पौलुस चेतावनी देता है, "तू कौन है जो दूसरे के सेवक पर दोष लगाता है? उसका स्थिर रहना या गिर जाना उसके स्वामी ही से सम्बंध रखता है?" (रोमियों १४:४)। संघर्ष एक दोहरा रास्ता है। परमेश्वर हमारी सहायता करे क्योंकि हम सभी पापी हैं! हम सभी निर्बल भी हैं और गलत भी।

परंतु रुकिए। हमें विरूपण के दूसरे पक्ष का भी ध्यान रखना है - स्पष्ट दुष्क्रिया को घटाना और विचलन को विभेद मानकर चलना। अवश्य ही हमें राई का पहाड़ नहीं बनाना है, जैसा कि कहा जाता है, और न ही हमें पहाड़ से मिट्टी का ढेर बनाने की कोशिश करना है। इसका पेचीदा हिस्सा यह पहचानने की कोशिश करना है कि किसके पास पहाड़ क्या है और मिट्टी का ढेर क्या है इस विषय में स्पष्ट समझ है। जब यह लिखित रूप में नहीं होता तब भी यह पेचीदा जान पड़ता है। जैसा कि नीतिवचन में लिखा है, "मनुष्य का सारा चालचलन अपनी दृष्टि में पवित्र ठहरता है, परन्तु यहोवा मन को तौलता है" (१६:२; २१:२)। और फिर से, "मुकद्दमें में जो पहले बोलता, वही धर्मी जान पड़ता है, परन्तु पीछे दूसरा पक्षवाला आकर उसे खोज लेता है" (१८:१७)।

परंतु वचन में कई उदाहरण है जब पाप को पहचान लिया गया है, जिसके द्वारा किसी तरह के मसीही अनुशासन की ज़रूरत है (मत्ती १८:१७, १ कुरि. ५:११; २ थिस्सल. ३:६,१४)। केन विलियम्स *शापर्निंग योर इन्टर पर्सनल स्किल्स* में कहते हैं, "वचन हमें सिखाता है कि कुछ मामलों में दूसरों के साथ हमारे रिश्ते दुय्यम स्तर के होने चाहिए। हमें यह जानने की ज़रूरत है कि कब उस विषय को प्रथम स्थान दें, भले ही उसका अर्थ रिश्तो की हानि या टूटा हुआ रिश्ता क्यों न हो" (२००२, पृ. ११४)। उसी तरह, *सेफ पीपल* में क्लाऊड और टाऊनस्टीड कहते हैं, "अलगाव की आवश्यकता एक गंभीर वास्तविकता है। परंतु प्रभु ऐसा नहीं चाहता (२ पतरस ३:९); और ऐसा ही हम सभी चाहते हैं। परंतु सच्चाई यह है कि यदि व्यक्ति बदलना नहीं चाहता, मेल नहीं करना चाहता, तो कुछ रिश्ते बन नहीं पाते" (१९९५, पृ. १९७)।

जब सही उत्तरदायित्व नहीं होता तब समस्या और पेचीदा बन जाती है, या उसका सामना करने हेतु व्यक्ति या संस्था का पर्याप्त इतिहास नहीं होता और उसके लिए प्रामाणिक बदलावों की ज़रूरत होती है। जहां पर लोगों में मतभेद होते हैं वहां पर परिस्थितियों पर कैसे नियंत्रण करना चाहिए इस विषय में मैं नहीं कह रहा हूं, (परंतु सौभाग्य से यही परिस्थितियां हैं) बल्कि जहां पर महत्वपूर्ण व्यक्तिगत और संस्थागत दुष्क्रिया है। इसलिए दूसरे शब्दों में, संस्थाओं और लोगों पर वे जानते हों या न हों, या कबूल

करना चाहे या न चाहें, इसका विषाक्त असर पड़ता है। और इसके परिणाम स्वरूप, यदि हम आत्मिक रीति से पहचान न सकें; आचरण विज्ञान में कुशल न हों; और संघर्ष के समाधान की प्रक्रिया के संबंध में संपूर्ण वचन में ज्ञानी न हो, तो हम ऐसे लोगों के साथ जो "सांप की नाई भोले हैं" व्यवहार करते समय "कबूतर के समान चतुर" बन जा सकते हैं। सत्य के बिना अनुग्रह निर्दयी हो सकता है, परंतु अनुग्रह के बिना सत्य मृत्युकारक हो सकता है।

दुखदायी बात यह है कि कई बार हम दुष्क्रिया द्वारा गंभीर रूप से 'धोखा' खा सकते हैं। कैसे यह यहां बताया गया है।

- दुष्क्रिया का पहला कार्य खुद को छिपाना है। "समस्याओं के विषय में न पूछें, समस्याओं के विषय में न बताएं" यह एक परिव्यापी, मूल अलिखित नियम है।
- यदि इसमें सफलता नहीं मिलती है, तो दूसरा काम है यह कहते हुए कि समूह/व्यक्ति समायोजन की 'सामान्य' प्रक्रिया से गुज़र रहे हैं उसके नकारात्मक प्रभाव को रद्द करने के द्वारा, या मात्र विषय को बदलने के द्वारा लोगों को दुष्क्रिया को न्यूनतम करना। संबंध मूलक एकता/दृढ़ता संबंध मूलक सत्य/संबंध से अधिक श्रेष्ठ होती है।
- यदि इसमें सफलता नहीं मिलती है तो तीसरा काम यह अंगीकार करना है कुछ तो बात है, जो सही नहीं है और यह दर्शाना हैं कि समस्याएं विभिन्न दृष्टिकोणों/पसंदगियों के होने से है। वास्तविक विवादों को कबूल करने के विषय में कम समर्पण है और उन्हें संबोधित करने की कम योग्यता।
- यदि इसमें भी सफलता नहीं मिलती है तो चौथा काम जो पिछले तीनों के साथ हो सकता वह है उन लोगों को अवमानित करना जो उसकी ओर उंगली दिखाते हैं, भले ही वे यह कितनी ही संवेदनशीलता के साथ क्यों न करें। सहायता करने वाले नेता/सलाहकार एक भूल प्रायः करते हैं, दुष्क्रिया को समझने, उससे निबटने की योग्यता को आवश्यकता से अधिक महत्व देना .... और उस प्रक्रिया में घायल न होना।

(विवाद क्रमांक ४: अन्य कौनसे रीति से हम धोखा खाते हैं? हम खुद को धोखा कैसे दे सकते हैं?)

सहायक सामग्री

लोगों को उनके मतभेदों को सुलझाने में लोगों की सहायता कैसी करें इस विषय में कई अच्छी सामग्रियां हैं। फिर भी सामान्य तौर पर यह माना जाता है कि इसमें सहभागी लोगों/संस्थाओं में कोई विशेष दुष्क्रिया नहीं है। सहायक और मध्यस्थ सामान्य तौर पर निष्पक्ष बने रहने की भूल करते हैं, वे असहमत होने के लिए लोगों को सहमत होने में, एक दूसरे में विश्वास करने में, एकता बनाए रखने में, आपसी समझ बढ़ाने में सहायता करते हैं, दोनों पक्षों को सही ठहराते हैं, इत्यादि, यद्यपि यह समझदारी साबित करती है। परंतु ऐसे भी समय होते हैं जब यह तरीका पर्याप्त नहीं होता, और आमना सामना होने की और अनुशासन की आवश्यकता होती है। यह एक कठिन प्रेम है जिसके लिए पश्चाताप और बदलाव की ज़रूरत है। अन्यथा, निष्पाप लोग अब और भविष्य में चोट खाएंगे। और न्याय नहीं होगा। सामाजिक स्तर पर मेल के विषय में रॉबर्ट स्क्रीटर की टिप्पणियां आपसी स्तर पर लागू होती हैं।

> सच बोलना, सत्य के लिए संघर्ष करना, क्षमा के लिए प्रयासरत रहना : मेल की सामाजिक प्रक्रिया के ये तीन मुख्य आयाम हैं। मैं जानता हूं कि सभी परिस्थितियों में उन्हें खेल के सपाट मैदान में नहीं किया जाता; दबाव, हिंसा और युद्ध सभी पक्षों में ईमानदारी, न्याय और अच्छे उद्देश्य को प्रवृत्त नहीं करते। और न ही अधिकतर प्रक्रियाएं क्रमबद्ध होती हैं। और वे कभी परिपूर्ण नहीं होती। वस्तुतः, हम उन्हें विकृत रूप में, समय से पहले ही प्रतिबाधित, सामर्थी द्वारा अपहृत अनुभव करते हैं। हम पाते हैं कि हम अधूरे परिमाणों को, अर्ध सत्य को, समझौतापूर्ण समाधानों को सहमति देते हैं।

हम अपने संघर्ष नियोजन कौशल्यों को कैसे बढ़ाते हैं? सबसे पहले मैं यह सिफारीश करना चाहता हूं कि कि अपने कौशल्यों को बढ़ाने वाला 'शार्पनिंग योर इंटर पर्सनल स्किल' यह एक सप्ताह का पाठ्यक्रम पूरा करें। कुछ अधिक विशिष्ट समस्या क्षेत्रों की रोकथाम करने और उन्हें दूर करने हेतु बाइबल आधारित सिद्धान्तों को लागू करने में हमारी सहायता करने के लिए यह पाठ्यक्रम तैयार किया गया है। जब महत्वपूर्ण दुष्क्रिया की उपस्थिति रहती है, तब मैं दृढ़तापूर्वक अतिरिक्त प्रणालियों का उपयोग करने की सिफारीश करूंगा जिसका सारांश तालिका २ में दिया गया है। इनका सावधानीपूर्वक अध्ययन करें! पाठ के अंत में दिए गए सामग्रियों का अवलोकन अवश्य करें।

दूसरी बात, मैं हमें और हमारी संस्थाओं को प्रोत्साहन देना चाहूंगा कि हम संघर्षों से निपटने के लिए स्पष्ट और लिखित निर्देश तैयार करें। केवल मेल का अंतिम लक्ष्य रखने के बजाय बाइबल पुनर्स्थापन और अनुशासन का स्थान शामिल करें (नीचे देखें गाडनर्रस टूल/निर्देश)। इस बात का ध्यान रखें कि जहां पर स्पष्ट और संपूर्ण निर्देश नहीं हैं, वहां पर हम उन्हें तैयार करने की प्रवृत्ति रखते हैं, प्रायः निष्पक्षता/दूसरों को ध्यान में रखने के बजाय हमारे अपने लाभ के लिए। हमारे संस्थागत निर्देश भी संघर्ष/अनुशासन स्थितियों की कसोटी पर खरे उतरने चाहिए जो असंदिग्ध हैं और/या जहां काफी विषाक्तता है। कुछ आंतरिक संस्थात्मक दस्तावेज हैं जो सहायक सिद्ध हो सकते हैं। एक उदाहरण पेन्टिकॉस्टल असेम्ब्लीज़ ऑफ कैनड़ा के उपनियमों में समाविष्ट है (info@paoc.org उपनियम १०.६ और १०.७)। दूसरा यूथ विद ए मिशन द्वारा तैयार किए गए रिकन्सिलिएशन एण्ड जस्टिस गाईड-लाईन्स है (www.ywam.org)।

तीसरी बात, मैं यह सूचित करना चाहता हूं कि शिकायतों और शोरगुल (संस्था की गंभीर समस्याओं को प्रदर्शित करने का एक सर्वमान्य तरीका) से निपटने के लिए स्पष्ट निर्देशिका होनी चाहिए। ये निर्देश उत्तम प्रबंधन का एक भाग है, और ये संघर्ष के समाधान के अलावा होगा। पीपल इन एड, यूनायटेड किंगडम से सहायक सामग्री प्राप्त करें, विशेषकर 'पॉलिसी पॉट' दस्तावेज जो शोरगुल मचाने पर चर्चा करने वाली सामग्री (www.peopleinnaid.org) है। उसी तरह पीसमेकर्स कन्सल्टन्सी ग्रूप द्वारा उपयोग किए गए विस्तृत मध्यस्थता प्रणाली का अवलोकन करें (www.hispeace.org)। ये निर्देशिकाएं *अंडरस्टैन्डिंग वॉलंटरी ऑर्गनायज़ेशन्स* में चार्ल्स हैण्डी द्वारा लिखित अच्छे प्रबंधन के लिए अनुरोध को दर्शाते हैं : "नीतिमत्ता को इतना दुखदायी होने की ज़रूरत नहीं है, यदि समझदारी के साथ उसका प्रबंधन किया जाए" (१९८८, पृ. ९)।

तालिका २. दुष्क्रिया/विषाक्तता से निपटने के दस सुझाव

१. प्रतिक्रियाओं का सातत्यक है जिस पर सावधानीपूर्वक विचार करना है। यह चतुराई से पीछे हटने और खुद की रक्षा करने से (नीति. २७:१२) से चतुराई से सामना करने और अपनी बात पर अड़े रहने तक है (नीति. २५:२६)। बिना हिचकिचाते हुए अपने विश्वास और बुद्धिमानीपूर्ण सलाह के आधार पर सच्चाई के साथ कार्य करें।

२. गंभीर दुष्क्रिया का सामना अकेले नहीं, परंतु परस्पर निर्भरता के साथ समूह के रूप में किया जाता है। अग्रगामी, अनुभवी और बाहरी परामर्श प्राप्त करें, समय समय पर कानूनी सलाह भी। नेकनीयत साथी जो सहायता करना चाहते हैं, परंतु दुष्क्रिया/अनुशासन के संबंध में सीमित समझ रखते हैं, वे और भी बड़ी समस्याओं को उत्पन्न कर सकते हैं। संघर्ष, शिकायत और शोरगुल के समाधान के लिए संघटनात्मक नीतियों को पढ़ें।

३. सामना करना मध्यस्थता और मेल के प्रयास से हिस्से के रूप में या उससे पहले सामान्य तौर पर एक आवश्यक कदम है (उदा. नैदानिक/पुनःप्रापक हस्तक्षेप)। यह कल्पना की जाती है यद्यपि कुछ लोग खतरा मोल लेने के लिए तैयार हैं और लाभ और उत्तरदायित्व के स्थान पर अधिकारी वर्ग है। व्यापक नमूनों को पहचानने में सहायता करने हेतु ऐतिहासिक पुनरावलोकन को शामिल करें। दया में सत्य और न्याय पर ध्यान दें, और पथभ्रष्ट न हों या किसी के दर्द से धोखा न खाएं।

४. दुष्क्रिया/विषाक्त परिस्थितियों में मेल प्रक्रिया के मूल भाग में सत्य, न्याय, अनुताप, क्षमा, क्षतिपूर्ति, और अनुशासन आदि बातें शामिल हैं। समय से पहले मेल करने का प्रयास करना कभी सफल नहीं होगा। कुछ परिस्थितियों में मेल की प्रक्रिया के लिए वर्षों लग जाते हैं। और प्रामाणिक अनुताप तथा बदलाव के, हम केवल अपनी 'हानियों में कटौती' कर सकते हैं, आगे बढ़कर अपने विश्वासयोग्य सिरजनहार के हाथों में खुद को सौप दें (१ पतरस ४:१९)। बाइबल में क्षमा एक आज्ञा है जिसका यत्नशीलता के साथ पालन करना है (मत्ती १८:२१,२२)।

५. निःपक्षपात और वास्तविकता ज़रूरी नहीं कि तटस्थता को प्रगट करें। अपना पक्ष लेने से न डरें। परंतु किसी भी पक्ष को "पूरी रीति से बुरा" या "पूरी रीति से भला" न समझें। सत्य को यदि व्यवहार कुशलता के साथ प्रस्तुत किया जाता है, तो वह आगे बढ़ने का अच्छा रास्ता है। व्यक्तित्व की समस्याओं के बजाय आचरण शैली के विषय में और स्वभाव की कमियों के बजाय परिस्थिति के प्रभावों के विषय में के प्रक्रिया को अधिक ग्रहणीय बनने में सहायता प्राप्त होती है। परंतु वास्तविकतावादी बनें : कुछ परिव्यापी और अग्रगामी चरित्र/सैद्धान्तिक विषय परिवर्तन के लिए सुवश्य नहीं होते।

६. सांस्कृतिक, पुश्तैनी, लिंग और संस्थागत विभिन्नताओं को अवसर दें। विभेद भूल नहीं है। प्राथमिकता सामान्यतः भेद नहीं है। कई संस्कृतियों में सीधे संपर्क को पसंद नहीं किया जाता है, भले ही व्यक्ति कितना ही व्यवहारकुशल या आदरयुक्त क्यों न हो।

७. सत्य के भिन्न विवरणों और विक्षेपित ज़िम्मेदारी की अपेक्षा करें, आपको गलत समझा जाएगा, आपके साथ चालबाजी की जा सकती है, आप पर दोष लगाया जा सकता है। यहां बहुत ही जटिल प्रक्रिया है। हम समझौता, महत्वपूर्ण विषयों की अपूर्ण पूर्ति, न्यूनतम अनुताप, और पक्षपातपूर्ण न्याय के साथ रहने के लिए तैयार होना है।

८. सच्चे भरोसे की कल्पना नहीं की जाती, उसे अर्जित किया जाता है। जहां पर दुष्क्रिया का इतिहास है वहां दूसरों पर गहराई से भरोसा करने के लिए हमें अच्छा कारण, अतिरिक्त समय चाहिए। भरोसा धीरे धीरे बनता है, जल्द ही टूट जाता है और धीरे से फिर बनता है।

९. यदि आप सोचते हैं कि विषाक्तता के साथ निपटते समय आप पागल हो जाएंगे, तो अवश्य हो जाएंगे। विषाक्तता का सामना करने में हमारा विवेक काम आ जाता है। वास्तविकता के नियंत्रण और सहारे से बाहर निकलें। विषाक्ता को दूर करने की और स्वयं ही विषाक्त बनना टालने की आपकी योग्यता को ज्यादा महत्व न दें। कड़ुवाहट अशुद्ध करती है। उसका सामना करें! (इब्रानियों १२:१५)।

१०. मज़बूत बाइबल दृष्टिकोण बनाए रखें। हमारा प्रभु प्रायः हमें रेगीस्तान और अन्याय के अनुभवों से ले जाकर शुद्ध करता है। जितना वह हमसे प्रेम करता है उतने ही आवेश के साथ वह दूसरों से भी प्रेम करता है, दुष्क्रियात्मक लोगों के साथ भी, तथा हम उसकी अनर्जित दया के बड़े कर्ज़दार हैं (मत्ती १८:२३-३५)।

संघटनात्मक स्वास्थ्य के लिए साधन

वास्तविक या संभाव्य दुष्क्रिया का सामना करते समय हमारी संस्थाओं को मज़बूत बनाने हेतु यहां पर हमारे पास दो सामग्रियां हैं। इन साधनों के लिए खरे और समर्पित लोगों की आवश्यकता है, जिनके पास "सौम्य हृदय, स्वस्थ बुद्धि और कौशल" है, ताकि उनका सही उपयोग किया जा सके। विक्लीफ इन्टरनैशल की लॉरा मै गार्डनर द्वारा दिया गया पहला साधन नैतिक भूल या अन्य गंभीर पाप के संबंध में पुनर्स्थापन के विस्तृत तीन चरणों को बताता है। दूसरा साधना जनरेटिंग चेन्ज, यूनायटेड किंगडम के रॉब हे द्वारा उपयोग किया गया है। वे मुख्य प्रश्नों की सूची प्रस्तुत करते हैं जो कर्मचारी प्रतिरक्षण पर आधारित रीमैप टू अध्ययन से रूपांतरित की गई है। अपने स्वास्थ्य और विषाक्तता का स्तर संतुलित करने हेतु संस्थाएं और कर्मचारी इसका उपयोग कर सकते हैं (इस अध्ययन के परिणाम जून २००४ के *कनेक्शन्स* के अंक में www.wearesources.org इस साईट पर दिए गए है)। **(विवाद विषय ५: सहायता के लिए अन्य मूल सामग्रियों की सूची तैयार करें)।**

साधन १. साथियों के लिए पुनर्स्थापन लॉरा मैक गार्डनर द्वारा

कौनसी परिस्थितियों में संघर्षरत व्यक्ति जिसने नैतिक गुनाह किया है, मसीही प्रेषक संस्था में फिर से पूर्ण सदस्यता और ज़िम्मेदारी का पद वापस पा सकता है? निम्नलिखित तीन बातों पर सावधानीपूर्वक विचार करें। इन बातों को 'सुधारात्मक अनुग्रह' से और इस समझ के साथ लिखा गया है, कि संस्थाएं भी उनके कर्मचारियों के समान कमजोरियां और गलतियां करती हैं।

क्रम १. अनुशासन

संस्था में नेताओं को किसी न किसी प्रकार का अनुशासन स्थापित करना चाहिए। यहां पर परामर्श की बात नहीं आती। इसमें संभवतः दर्जा, सार्वजनिक निवेदन करना, पद की हानि आदि या इसके समान कुछ शामिल हो। इसमें सदस्य की स्थानीय कलीसिया में खबर भेजना शामिल हो सकता है या नहीं भी हो सकता।

क्रम २. समुत्थान

पश्चाताप : पाप को जान लेने से संबंधित परिस्थितियां – क्या पवित्र आत्मा की प्रेरणा की प्रतिक्रिया के रूप में क्या पाप को अंगीकार किया गया, यह प्रमाणित करते हुए कि व्यक्ति परमेश्वर के प्रति अनुकूल है और पवित्र जीवन बिताना चाहता है, फिर उसका मूल्य कुछ भी क्यों न हो, और हर कीमत पर अपराध बोध या पाप के बोझ से मुक्त होना? या क्या यह ऐसा पाप है जिसमें व्यक्ति पकड़ा गया था, जिस परिस्थिति में उसके आंसू पकड़े जाने का पछतावा, लज्जा और संकोच के थे? मैं सोचता हूं कि ऐसे मामले में व्यक्ति का पश्चाताप सन्देहपूर्ण है, और उसे अस्थायी माना जाए।

पुनर्स्थापन : उसके पाप के द्वारा दूसरे को जो पीड़ा हुई है, क्या उसका एहसास वह व्यक्ति प्रगट करता है? क्या उसने खुद को सुधारने का प्रयास किया है और जिसे उसने चोट या हानि पहुंचाई है, उसे चंगाई प्रदान करने हेतु क्या उसने कदम बढ़ाए हैं? इसका अर्थ यह है कि उस व्यक्ति ने अपना पाप कबूल किया है – उसी ने पाप किया है और यह उसकी ज़िम्मेदारी है कि जिसे उसने चोट पहुंचाई है, उसकी हर संभव सहायता वही करे। पाप को अंगीकार करने के बजाय पकड़े जाने पर पुनर्स्थापन की चाह रखने की व्यक्ति की इच्छा सच्चे पश्चाताप का परिमाण है।

सुधार : व्यक्ति अपनी अन्तर्रात्मा में झांककर देखने के लिए तैयार है और अपने जीवन में उन हिस्सों को पहचानने का प्रयास करता है जहां पर वह संवेदनशील और पराजेय है ताकि यह देख सके कि पाप की शुरूवात कहां पर हुई, तथा भविष्य में उसे कहां पर सतर्क रहना चाहिए, और वह किस तरह अपने जीवन को मज़बूत बना सकता है। इस प्रकार की बातों में सहभागी होने की इच्छा पश्चाताप का प्रकटन है।

समय : इन सारी बातों के लिए काफी समय लग जाता है। यह एक रात में नहीं हो सकता। चंगाई, आत्मानुभूति को बढ़ाना, आचरण के लिए और बातों में सुधार लाने की ज़िम्मेदारी ग्रहण करना, सही और गलत के बाइबल आधारित मानकों को अपनाना आदि बातों के लिए काफी समय लग जाएगा, और संभवतः धर्मी परामर्शदाताओं की संगति में और मार्गदर्शन अच्छी तरह से पूरा होगा। यह सलाहकार उस व्यक्ति के जीवनसाथी पर उसका क्या प्रभाव पड़ता है इस पर ध्यान देगा, क्योंकि यह व्यक्ति या तो समस्या का हिस्सा है, या वह पक्ष है जिसे गहरी चोट मिली है। चंगाई इस क्षेत्र में भी होना आवश्यक है।

विश्वासशीलता को फिर पाने की तैयारी : लोग स्वाभाविक और उचित तौर पर सन्देही बने रहेंगे और हमें दिखाओं वाली प्रवृत्ति अपनाएंगे, और जिस व्यक्ति ने पाप किया है वह उसके लिए उन पर दोष न लगाए, परंतु इसके विपरीत उन्हें हर कदम उठाने के लिए तैयार रहना चाहिए और दूसरों का आदर और विश्वास पाने के लिए समय आवश्यक है। कई बार हम देखते हैं कि जिस व्यक्ति ने पाप किया है वह उन लोगों पर बहुत क्रोधित हो जाता है क्योंकि वे उसे क्षमा नहीं करते या उस पर कुछ अनुशासन लादते हैं। यह अवश्य ही पश्चाताप तथा हृदय को टूटी हुई और दीन आत्मा को नहीं दर्शाता। वह पाप की कबूली का प्रमाण नहीं है, और न ही इस एहसास का कि व्यक्ति ने दूसरों को कितनी हानि पहुचाई है या प्रभु के नाम को या संस्था को कितना लज्जित किया है।

इन पांच बातों के बिना मैं यह नहीं बता सकता कि जिस व्यक्ति ने नैतिक पाप किया है या उसके पास ऐसे संघर्ष है जिनका असर उस पर, तथा दूसरों पर हो सकता है, वह ज़िम्मेदारी के पद की ओर

पूर्ण रूप से वापस लौटने की आशा कर सकता है। यदि व्यक्ति पकड़ा जाता है और आरंभ में अपना पाप कबूल नहीं करता, तो अपने पुनर्स्थापन के इन पांच पहलुओं को यत्नपूर्वक अपनाने के द्वारा पश्चाताप को प्रगट करना चाहिए।

क्रम ३ पुनरूद्धार

गलतियों ६:१ में देह को आज्ञा दी गई है कि वह पुनरूद्धार के लिए प्रयास करे। पुनरूद्धार का वास्तविक अर्थ क्या है - क्या उसका अर्थ दर्जा, पद या अधिकारों की ओर पूरी रीति से लौट आना है? मैं निश्चित नहीं जानता। कई नेतृत्व ज़िम्मेदारियां चरित्र और विश्वासशील ईश्वरभक्ति से अर्जित भरोसे पर आधारित होती हैं। और यह नष्ट हो गई है। इसमें सन्देह है कि क्या व्यक्ति कभी अपने अनुयायियों का खोया हुआ विश्वास फिर वापस पा सकेगा? निश्चय ही ऐसा करने का एकमात्र साधन है ईश्वरीय दुख, पश्चाताप के प्रदर्शन के भरा और प्रभु पर निर्भर रहते हुए उसके साथ चलना, साथ ही साथ ज़िम्मेदारी के रिश्ते, और आत्मिक बल और पवित्रता बनाए रखने के लिए योजनाएं।

<u>साधन २ संघटनात्मक जीवन,</u> रॉब हे द्वारा रूपांतरित

यह स्वाध्याय व्यक्तिगत तौर पर या समूह के रूप में करना है। अपने कुछ संघटनात्मक कामों पर कुछ मिनटों के लिए मनन करें। हर एक प्रश्न के लिए ०-६ अंक दें, ० का अर्थ है नहीं किया, १ का अर्थ है, ठीक से नहीं किया, और ६ तक उत्तम (यह समय, प्रयास और प्रभावशीलता से दिखाई देगा)। अपने अंकों को जोड़ियो और अ रेखा में कुछ अंक लिखें, फिर अ को ब से विभाजित करें और क में लिखें। कौनसे अंक ज्यादा और कौनसे अंक कम हैं? क्या उत्तम रीति से किया जा रहा है और क्या ठीक से नहीं? कार्य और जीवन की गुणवत्ता को कैसे बढ़ाया जा सकता है? "बड़े बड़े समूहों के सदस्य एक दूसरों को उत्तरदायी मानते हुए अपने रिश्तों को सुधारते हैं, और इस प्रकार यह प्रगट करते हैं कि वे एक दूसरे का आदर करते हैं और एकदूसरे के कामों से वे काफी उम्मीदें रखते हैं" (लेन्सिओनी, २००२, पृ. २१३)।

१. संपूर्ण शाखा में दर्शन बांटें और समझे जाते हैं।
२. कर्मचारियों को योजनाओं के संबंध में और कार्य विवरण के विषय में स्पष्ट रूप से समझाया जाता है।
३. अगुवे के प्रति और अगुवे की ओर वार्तालाप और विचारों की लेनदेन का मुक्त प्रवाह है।
४. प्रेषक कार्यालय और क्षेत्र की ओर से प्रभावी वार्तालाप है।
५. क्षेत्र से संबंधित मुख्य निर्णयों में कर्मचारियों को शामिल किया जाता है।
६. नीतियों को अच्छी तरह दस्तावेजों के रूप में रखा और समझा जाता है।
७ अधिकतर नेता कार्यालय के मतों और मूल्यों का अच्छा उदाहरण होते हैं।
८. अधिकतर नेता समस्याओं को पहले ही पहचान लेते हैं और कार्यवाही करते हैं।
९. क्षेत्र में अच्छी देखरेख प्रदान की जाती है (गुण और प्रमाण)।
१०. हर एक कर्मचारी के साथ नेता वार्षिक कार्य/सेवा अवलोकन का आयोजन करते हैं।
११. कर्मचारियों की शिकायतों से निबटने के लिए लिखित तरीके हैं।

१२. नए कर्मचारियों के लिए प्रभावी क्षेत्रीय मार्गदर्शन उपलब्ध है।
१३. कर्मचारियों के गुण और अनुभव के आधार पर उन्हें ज़िम्मेदारियां दी जाती हैं।
१४. कर्मचारियों की उनकी अपनी सेवकाई तैयार करने हेतु अवसर दिया जाता है।
१५. कर्मचारी अपनी सेवकाई के प्रति समर्पित हैं।
१६. कर्मचारी कार्यालय के प्रति समर्पित और वफादार हैं।
१७. कर्मचारियों पर काम का ज्यादा बोझ नहीं रखा जाता।
१८. कर्मचारी नियमित रूप से कार्यालय की सेवकाई का मूल्यांकन करते हैं और उसमें सुधार लाने का प्रयास करते हैं।
१९. कर्मचारी वास्तव में कार्यालय के लक्ष्य और उम्मीदों को पूरा कर रहे हैं।
२०. कर्मचारी जिन लोगों में सेवा करते हैं, उनके साथ अच्छे संबंध बना रहे हैं।
२१. कर्मचारी जिन लोगों में सेवा करते हैं, वे मसीह के अनुयायी बन रहे हैं।
२२. क्षेत्र की कलीसिया हमारे कर्मचारियों की सेवकाई को महत्व देते हैं।
२३. कर्मचारी जिन लोगों में सेवा करते हैं, उनके मध्य वे नेतृत्व का विकास कर रहे हैं।
२४. कर्मचारी अपनी सेवकाई में सन्तुष्टि का अनुभव करते हैं।
२५. कर्मचारी एकदूसरे की सहायता करने में प्रभावी हैं।
२६. क्षेत्रीय स्तर पर प्रभावी पासबानी देखरेख उपलब्ध है (प्रतिबंधात्मक और विपत्ति में)।
२७. परस्पर संघर्षों को समय पर और उचित रीति से सुलझाया जाता है।
२८. व्यक्तिगत आत्मिक जीवन के रखरखाव और उन्नति को महत्व दिया जाता है।
२९. कर्मचारी और उनके परिवार के लिए स्वास्थ्य सेवाएं संतोषकारक हैं।
३०. वार्षिक अवकाश के लिए समय दिया जाता है।
३१. जोखिम मूल्यांकन और आपात्कालीन नियोजन सभी क्षेत्रों में उपलब्ध है।
३२. कर्मचारियों के लिए निम्न या अनियमित आर्थिक सहायता है।
अ. कुल. ब. ३२ से विभाजित करें क. औसत ड. सर्वोच्च और न्यूनतम अंक

अंतिम विचार

मित्रता, क्षमा और अनौपचारिकता के प्रति हमारे समर्पण में हम कई बार भोले बन जाते हैं और खुद को पराजेय बना देते हैं, अच्छे आचरण से हट जाते हैं। हां सचमुच मुझे खुद को धोखा देने की, तोड़-मरोड़ करने की, खुद को बचाने का प्रयास करने की और अपने साथियों के साथ अपने संघर्ष सुलझाने की हमारी अद्भुत क्षमता के विषय में आश्चर्य लगता है। सबसे अधिक मैं हैरान करने वाली

विषाक्तता और "विश्व के सबसे बड़े उपद्रवी" की अतिदुष्ट युक्तियों के विषय में अचंभित हूं। मैं फिर कहता हूं कि परमेश्वर हमारी सहायता करे क्योंकि हम सब पापी हैं और सबको दया पाने और दया करने की ज़रूरत है (गल. ६:१)। **विवाद विषय ६ – दुष्क्रिया से निबटने के संबंध में हम अपने संसारिक और गैरमसीही साथियों से क्या सीख सकते हैं? लूका १६:८ में, "इस संसार के लोग अपने समय के लोगों के साथ रीति व्यवहारों में ज्योति के लोगों से अधिक चतुर हैं" इस विषय पर विचार करें। दुष्ट शैतान के जहर और योजनाओं के कुछ उदाहरण क्या हैं? इन बातों से हम कैसे निपटते हैं?**

अरब में एक कहावत है, "रेगिस्तान में सबसे बड़ा गुन्हा है पानी को खोज निकालना और खामोश बने रहना।" मैं इस कहावत में इन शब्दों को जोड़ना चाहूंगा, रेगिस्तान में दूसरा बड़ा गुनाह यह होगा कि "जहरीले पानी के बारे में जानना और खामोश रहना" (देखें नीति. २५:२६)। कभी कभी लोग इसलिए मुश्किल में पड़ जाते हैं क्योंकि वे शोरगुल मचाते हैं और उन्हें जहरीला पानी दिखाई पड़ता है। वे सरेआम और गुप्त रीति से भी खराई का पालन करते हैं। ऐसा करना आसान नहीं है, न ही खुद भला करना। यह जोखिमभरा और डरावना हो सकता है। कभी कभी बुद्धिमानी का काम पीछे हटना या आगे निकल जाना होता है। किसी समय दृढ़ खड़े होकर दुष्क्रिया से आपको वही कहना है जो मोरीया की खान में राक्षस को गैन्डाल्फ ने कहा, "तुम आगे नहीं बढ़ सकते" (टॉलकीन, १९७३, पृ. ४२९)। **(विवाद विषय ७ : क्या आपको जहरीले पानी का सामना करना पड़ा? ऐसा है तो उसका क्या नतीजा हुआ? आपने क्या सीखा?)**

संदर्भ ग्रंथ और स्रोत

Arterburn, S., & Felton, J. 2001). *Topic faith : Experiencing healing from painful spiritual abuse.* Colorado Springs, CO USA: Shaw Books.

Baker, K. (2005). What do you do when sin seems ignored? *Evangelical Missions Quarterly, 41,* 338-344.

Carder, J. (1999). Missionary stressors and implications for care. *Journal of Psychology /Theology, 27,* 171-180.

Carder, D., et al (1995). *Secrets of your family tree: Healing for adult children of dysfunctional families,* Chicago, II, USA:Moody.

Cloud, H. & Townsend, J. (1995). *Safe people.* Grand Rapids, MI USA:Zoodervan.

Gish, D. (1993). Sources of missionary stress, *Journal of Psychology and Theology 11,* 238-242.

Handy, C. (1988). *Understanding voluntary organizations,* London: Penguin Books.

Hay, R. (2004). The toxic mission organisation: Fiction or fact. *Encounters Mission E-zine,* 2, 1-8.

www.generatingchange.co.uk

Hotchkiss, S. (2002). *Whyis it always about you? Saving yourself from narcissists in your life.* NY, USA: Free.

Lencioni, P. (2002). *Five dysfunctions of a team: A leadership fable.* San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.

Machiavelli, N. (1513; 1997). *The prince.* New York, NY USA: Bantam Books.

McIntosh, G.. & Rima, S. (1997). *Understanding the dark side of leadership: The paradox of personal dysfunction,* Grand Rapids, MI USA: Baker Books.

McLemore, C. (2003). Toxic relationships and how to change them: Health and holiness in everyday life. San Francisco, CA USA: Jossey-Bass.

O'Donnell, K. (2002). (Ed.). *Doing member care well: Perspectives and practices from around the world.* Pasadena, CA USA: William Carey Library.

Reconciliation Network (2005). *Reconciliation as the mission of God: Christian witness in a world of destructive conflicts* (paper from 47 Christian leaders from across the world) www.reconciliationnetwork.com.

Reddix, V. (1992). *Millie and the mudhole.* New York, NY USA: Lothrop, Lee, & Shepherd Books.

Roembke. L. (2000). *Building credible multicultural teams.* Pasadena, CA USA: William Carry Library.

Schaef, A. & Fassel, D. (1988). *The addictive organization.* San Francisco, CA USA: Haper & Row.

Stahike, L. & Longhlin, J. (2003). *Govermance matters: Balancing client and staff fulfillment in faith-based not for profit organizations.* www.GovermanceMatters.com.

Schritier, R. (2005). Reconciliation as a new paradigm of mission. *Conference on World Mission and Evanglism,* May9-16, 2005, Athens Greece. www.mission2005.org.

Tolkein, J. (1973). *The fellowship of the ring.* New York USA: Ballantine Books.

Wilson, E et. al (1997). *Restoring the fallen: A team approach to caring, confronting, and reconciling.* Downers Grove, II, USA: Inter Versity Press.

White, J. & Blue, K. (1985). *Healing the wonded: The costly love of church discipline.* Downers Grove, II, USA: Inter Versity Press.

Williams, K. (2002). Sharpening your interpersonal skills. www.ITPartners.org.

डॉ. केली ओ डोनेल कन्सलटिंग सायकोलाजिस्ट हैं और यूरोप में स्थित सदस्य परिचर्या में विशेषज्ञ हैं। वह वायवैम और मेम्बर केअर एसोसिएट्स के साथ हैं और डब्लूईए मिशन कमिशन एसोसिएट हैं। केली ने बायोला विश्वविद्यालय के रोज़मीड स्कूल ऑफ सायकॉलॉजी से शिक्षा प्राप्त की। इस लेख का पुनरावलोकन करने वालों को विशेष धन्यवाद जिनमें ब्रूस नैरॅमोर, बियाट्रिस ओगांडा म्वाका, मिचेल लेविस ओ डोनेल, प्रमिला राजेन्द्रन, और कैथरिन टैन शामिल हैं। जेफ नेनट्रफ को विशेष धन्यवाद, जिन्होंने कबूतर का चित्र बनाया। (मूल प्रकाशन में यह चित्र नहीं था)।